



Búsqueda temática digital

Diseño curricular por competencias

Lic. María Vidal Ledo¹

Estimados lectores, en esta edición se inaugura una nueva sección encaminada a satisfacer algunas necesidades de nuestros lectores en cuanto a la búsqueda y localización de información en determinados temas de su interés.

Uno de los temas de más relevancia, por el proceso de cambio en que el Ministerio de Salud Pública y el Sistema Nacional de Salud están inmersos, es la formación de los recursos humanos basada en las competencias que deben adquirir para su desempeño profesional.

El tema no es nuevo, ya que internacionalmente se le ha prestado gran atención desde las dos últimas décadas del pasado siglo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Mundial y Panamericana de la salud (OPS/OMS), la Federación Panamericana de Asociaciones de Facultades de Medicina y Cooperación Iberoamericana para el Diseño de Formación Profesional son algunas de las instituciones que han visto en el diseño de formación referido, una aproximación más real a las necesidades que impone el desempeño del personal en la práctica cotidiana. En Cuba se ha utilizado consecuentemente en el sistema de formación de ciencias médicas y en estos momentos, de acuerdo con el proceso de revitalización en que se encuentra el Sistema Nacional de Salud (SNS), cobra mayor importancia como elemento que coadyuvará al cambio que se espera en función de mayor eficacia y eficiencia en los servicios de salud que se brindan.

La Cátedra de Gerencia en Salud, de la Escuela Nacional de Salud Pública (ENSAP), aprovechando la fortaleza con que cuenta el Centro de Desarrollo Informático de Salud Pública (CeDiSap) en ediciones digitales han diseñado una Biblioteca OFF LINE para la formación de posgrado, cuidadosamente recopilada por el Profesor Dr. Orlando Carnota Lauzán, que presenta en esta versión entre sus numerosos trabajos sobre tecnologías gerenciales, un capítulo relacionado con la gestión por competencias encaminado a que el usuario esté informado sobre el diagnóstico de competencias, competencia laboral y procesos de formación basados en competencias. Se han reunido 10 trabajos específicos que se presentan en orden alfabético y a los que se puede acceder de manera muy fácil. Se recomiendan 2 temas particularmente: El diseño de la Formación Basada en Competencias y La Implementación de la Formación Basada en Competencias, que les serán de gran utilidad. Este CD podrán consultarlo en la Biblioteca de la ENSAP y en las diferentes Cátedras de Gerencia en Salud de los Centros de Educación Superior de Ciencias Médicas del país.

Un sitio WEB de gran importancia en los temas de referencia lo pueden ubicar en la dirección (URL): www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/ y seguramente les apoyará en el proceso del conocimiento de este apasionante tema.

Se presenta a ustedes además, un conjunto de bibliografías comentadas con las direcciones (URL) donde pueden ser consultadas, que brindan información de trabajos presentados en eventos y experiencias sobre estos asuntos.

Organización Panamericana de la Salud. Programa de Formación en Salud Internacional: Una Propuesta Educativa Basada En Competencias.

División de Desarrollo de Recursos Humanos. OPS/OMS; Washington, D.C. Marzo, 1998

SITIO CONSULTADO: <http://%20www.americas.healths-sector-reform.org/sidorh/documentos>

El trabajo describe el Programa de formación en Salud Internacional en la Organización Panamericana de la Salud como una propuesta basada en competencias específicas para el trabajo desde el punto de vista de una visión de interacción internacional.

La meta institucional del Programa de Formación en Salud Internacional es contribuir al fortalecimiento de la capacidad de cooperación de los países y de la región, como estrategia para mejorar los niveles de salud de sus poblaciones, reducir las diferencias intra e interpaíses en salud y promover la paz y el desarrollo social y económico mediante la formación de líderes en salud internacional. Este programa se creó en 1985 y pretende elaborar objetivos, estrategias e instrumentos educativos que promuevan un aprendizaje en la práctica y desempeño institucional en la cooperación internacional en salud.

La elaboración de un marco de referencia para la propuesta educativa abarca 3 componentes fundamentales:

1. **La salud internacional campo de práctica y de desarrollo.** Se construye sobre la salud pública y las relaciones internacionales. Los participantes en el programa deben poseer conocimientos en salud pública y experiencia en este sector en sus 5 divisiones: control y prevención de enfermedades, desarrollo humano y de la salud, protección y promoción de la salud, y desarrollo de sistemas y servicios de salud, a las cuales se agregan el programa especial de vacunas e inmunizaciones y otros programas particulares. La singularidad del programa consiste en la posibilidad que ofrece de pensar y construir la salud desde un ámbito internacional.
2. **Las competencias esenciales en salud internacional.** Para las finalidades del programa son las siguientes:

- *Competencias básicas:* la capacidad de expresarse adecuadamente en forma escrita y verbal, dominio de los idiomas que exige el programa, computación básica de organización del tiempo y del trabajo.
- *Competencias específicas o especializadas:* son aquellas relativas al campo disciplinario, de formación y de experiencia del participante.
- *Competencias esenciales:* son un grupo de competencias genéricas asociadas al programa de formación: (las de liderazgo, las de consultoría y las de cooperación).

3. **Las principales estrategias educativas.** El programa de formación en salud internacional ofrece tres grandes estrategias para el desarrollo de las competencias esenciales en salud internacional:

- *La inserción en el trabajo de la organización.* El participante en el programa se enfrenta con una serie de tareas, demandas y exigencias novedosas, que corresponden a la cooperación técnica internacional en salud, por lo cual se exige al participante un esfuerzo de entendimiento de la realidad y adecuación de sus modelos, representaciones y saberes, para una inserción exitosa y una contribución efectiva de la unidad técnica.
- *El tutor.* Representa una segunda estrategia educativa al asumir las funciones de guía, de orientador y de asesor del participante, asimismo facilita la integración del participante en el seno de la unidad.
- *El trabajo de grupo.* Los participantes en el programa conforman un auténtico grupo de aprendizaje que contribuye al desarrollo de las competencias esenciales. Favorece el debate sobre las dinámicas organizacionales de una institución internacional especializada en salud y su grado de contacto con la realidad. Promueve un intercambio en experiencias laborales y conocimientos de los participantes con nuevas experiencias comunes. El trabajo de grupo plantea temas fundamentales relacionados con la salud internacional: la cooperación técnica y financiera en salud; las instituciones activas en salud del sistema internacional; las tendencias nacionales y regionales relevantes para la salud; el análisis comparativo en salud; la formulación y el análisis de políticas en salud; el desarrollo de proyectos y la negociación, entre otros.

Casanova Fernando. Conclusiones y perspectivas del Seminario Internacional sobre la Formación Basada en Competencia Laboral, realizado por CINTERFOR-OIT en Guanajuato, México. Mayo 1996.

SITIO CONSULTADO: <http://%20www.cinterfor.org.uy/>

Se analizaron los cambios del sector productivo, los nuevos esquemas de competitividad, las nuevas formas de las relaciones laborales, la globalización de la economía, el rápido acceso y difusión de conocimientos y las nuevas tecnologías.

Un problema que se trató fue la duplicación de esfuerzos, la ineficiencia, las instituciones educativas auto-referentes, y los desajustes entre educación y aparato productivo.

La capacitación no siempre es la prioridad número uno para las empresas. Para tener un adecuado desempeño dentro del mercado de trabajo, es menester tener determinadas competencias básicas. De tal forma, los diferentes tipos de enseñanza deben entenderse como esfuerzos complementarios.

Se está generando un proceso de construcción y de aprendizaje de un nuevo sistema de significados que va a servir de orientación a los actores de la formación profesional. Hoy, los empleadores y trabajadores, a través de sus organizaciones, están participando más activamente en el tema de la educación y la formación profesional.

Lluch Eliana. Formación Basada en Competencias. Situación Actual y Perspectivas para los países del Mercosur. Los sistemas nacionales de formación por competencias Metodología de investigación y normalización de competencias (OEI) Madrid, España 1997

SITIO CONSULTADO: <http://www.campus.oei.org/oeivirt/fp/cuad2a05.htm>

La panelista trata la educación basada en competencias del método DACUM que es un método de análisis ocupacional que utiliza este modelo. Robert Norton define competencia como el conocimiento, actitudes y destrezas necesarias para desempeñar una ocupación dada.

DACUM es un método de análisis ocupacional efectivo y de bajo costo. Su filosofía consta de los siguientes principios: los trabajadores expertos son capaces de describir y de definir su ocupación de mejor forma; un pilar para desarrollar el método DACUM es la elección de estos trabajadores expertos (persona que realiza mejor su trabajo). Otro principio es que cualquier trabajo puede ser descrito en términos de tareas y de funciones.

La metodología de educación basada en competencia usando el método DACUM nace de la validación del perfil, pasa por la selección de tareas desde el punto de vista de la escuela para llegar por un lado a las redes curriculares, y por el otro al listado de competencias que es la unión de varias tareas, esto lleva a determinar en una especialidad, competencias por niveles.

INSAFORP. Fundamentos para el diseño de instrumentos de evaluación para programas de Formación Profesional. INSAFORP, 1era edición. San Salvador: 2002.

SITIO CONSULTADO: <http://www.ilo.org/public/region/ampro/cinterfor/temas>

El documento tiene como objetivo principal presentar los tipos de ítems e instrumentos básicos empleados para evaluar a las o los participantes que sean formados o capacitados en un programa de formación profesional por competencias, con la finalidad de que sirvan de ejemplos para que los docentes, instructores, facilitadores y consultores de las instituciones educativas, empresas dedicadas a la formación profesional, firmas consultoras, y todos los interesados puedan efectuar sus propios diseños y aplicarlos en las acciones formativas que ejecuten.

Los participantes que son formados o capacitados en un programa de formación profesional por competencias deben dejar evidencia de su rendimiento en los dominios: *psicomotrices* (referido a las destrezas de los participantes, incluye la manipulación física y actividades motoras); *cognoscitivos* (referidos al conocimiento de los participantes, incluye habilidades de recuerdo, reconocimiento, comprensión y análisis) y *afectivos* (referidos a las actitudes, intereses y valores de los participantes) por lo que es fundamental el conocimiento de los tipos de evaluación que se debe efectuar para cada caso y los instrumentos recomendados.

En el documento se hace mucho énfasis en los tipos de evaluaciones que se deben efectuar para cada dominio y se detalla la teoría básica para cada caso, con ejemplos prácticos extraídos de los nuevos programas elaborados por el INSAFORP que aplica la metodología Diseño Instruccional y Curricular Sistemático (SCID).

Las técnicas de evaluación usadas en los programas de formación por competencias enfatizan las evaluaciones referidas a criterios que miden el rendimiento individual de un estándar de rendimiento de trabajo. Empleando estas evaluaciones, el instructor o facilitador puede determinar exactamente qué puede hacer o no cada participante.

Es de destacar que este material puede ser usado, tanto en un modelo de enseñanza individualizado como grupal, pues contiene actividades para el aprendizaje individual, en pequeños y grandes grupos. También, es importante señalar que este documento, junto a los titulados "Una metodología para el diseño curricular", "DACUM: un método de análisis ocupacional y "Fundamentos de la formación profesional por competencias" dan soporte al proceso identificado como formación - capacitación que forma parte fundamental del sistema de normalización y certificación por competencias (SNCC) que dentro de poco será implementado como proyecto piloto en San Salvador.

Vargas, Fernando Zúñiga. La Formación Basada en Competencias en América Latina CINTERFOR, OIT. Hipertexto. (INTERNET) Montevideo, Uruguay 2000.

SITIO CONSULTADO:

<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/evento/>

El artículo en una forma sintética presenta un recorrido sistemático de los procesos de formación basados en competencias así como justifica y defiende su aplicación en las empresas. Tiene como principal propósito describir resumidamente las características de la formación y certificación a partir de competencias.

Partiendo de un análisis de los presupuestos y justificación para el enfoque de competencias en el mundo laboral, el autor trata de contestar algunas preguntas básicas que se proponen desde que las empresas inician el proceso de certificación por competencias, y concluye el trabajo con una apreciación sobre algunas experiencias en esta área en América Latina.

En América Latina, las empresas están incorporando nuevos modelos de organización y de gestión, así como nuevas tecnologías (la informática y la automatización empiezan a aparecer), con lo cual se requieren otras habilidades, conocimientos más profundos y una mayor exigencia de interacción social y enriquecimiento técnico. La conformación de nuevos mercados regionales y las mayores presiones derivadas de la agudización de la competencia por el mercado, son factores que han impulsado a las empresas a mejorar su productividad y competitividad.

En la primera parte, el autor describe los cambios en los procesos de trabajo e informa sobre las nuevas tendencias en organización, gestión e inclusión de nuevas tecnologías en las empresas en América Latina. A partir de esta descripción discute los cambios impulsados por factores externos que están modificando las relaciones entre las empresas, su organización, las formas de producción y la organización del trabajo. Debido a estos cambios emergen nuevas competencias que demandan nuevos procesos de formación y calificación. A continuación, discute los nuevos aspectos del trabajo en esquemas de producción más flexibles cuyos resultados pueden ser considerados el foco de la atención del análisis funcional.

El autor analiza las bases de una propuesta de normalización de competencias para ser presentada a los empresarios, que asegure mayor productividad y también mantenga la competitividad de sus empresas y reconoce que el principal desafío en esta dirección es la capacitación adecuada del personal. Esto conduce a la pregunta de cómo la competencia se inserta en el escenario y cuáles son sus resultados para el trabajador.

Se presentan los aspectos técnicos para la normalización de las competencias que incluyen el análisis funcional en que se establecen las siguientes etapas: la unidad de competencia, el elemento de la competencia, el criterio de desempeño, el rango de aplicación y la evidencia de desempeño y conocimiento. Se postulan finalmente, los elementos para la formación por competencias y algunos ejemplos de la experiencia latinoamericana en la formación de competencias en distintos países, divididas en tres grupos: las impulsadas por el sector privado, las conexas al ministerio de trabajo y las iniciativas del sector de formación. Los ejemplos identifican los proyectos, el estado de desarrollo y algunos aspectos técnicos de los procesos.

Los estudios de la OIT en América Latina en los 3 últimos años, sobre la incidencia de las modernizaciones y la reestructuración industrial, han evidenciado que la principal carencia para mejorar la competitividad es la falta de una adecuada capacitación.

El proceso general de normalización de competencias se puede describir en varias etapas generales: conceptualización, que es realizar un acercamiento entre empresa y trabajadores; análisis funcional, que es una metodología de organización de la información ocupacional de la empresa; normalización de competencias, que comprende las funciones que a este nivel ya pueden ser cumplidas por personas capaces de realizarlas.

En América Latina se ha entendido ya la necesidad de iniciar reformas en la forma y en el fondo de sus instituciones y modelos de educación para el trabajo, esto, en muchos casos ha desembocado en el desarrollo de sistemas de normalización y certificación de competencias. Las experiencias que se han conocido han sido impulsadas por el sector privado, instituciones vinculadas al ministerio de trabajo, y por instituciones de formación.

Esperamos que estas informaciones les sean de utilidad.

¹ [Licenciada en Cibernética-Matemática.Profesora Auxiliar del I SCM-La Habana.](#)

[Índice Anterior](#)